Techland

I. ROZDZIAŁ OGÓLNY

1. **Branża, produkt, strategia**
   Techland to jedna z czołowych polskich firm w branży gier komputerowych, zajmująca się produkcją i wydawaniem gier wideo na rynki światowe. Firma specjalizuje się w grach akcji osadzonych w otwartym świecie, takich jak znane serie *Dying Light* oraz *Call of Juarez*. Strategia firmy opiera się na tworzeniu innowacyjnych, wysokiej jakości gier z bogatą fabułą i nowatorskimi mechanikami rozgrywki, przyciągając szerokie grono graczy. Kluczowymi elementami strategii Techlandu są rozwój własnych technologii, takich jak silnik gry Chrome Engine, długoterminowe wsparcie dla wydanych gier poprzez dodatki DLC i aktualizacje oraz ekspansja na nowe rynki i platformy, w tym konsole nowej generacji oraz usługi streamingowe. Techland współpracuje z globalnymi partnerami wydawniczymi oraz aktywnie uczestniczy w targach branżowych, takich jak E3 czy Gamescom. W celu utrzymania konkurencyjności na rynku Techland nieustannie inwestuje w badania i rozwój, poszukując nowych rozwiązań technologicznych, takich jak sztuczna inteligencja, algorytmy uczenia maszynowego oraz nowe podejścia do narracji interaktywnej. Innowacyjność i dbałość o jakość swoich produktów sprawiają, że Techland zdobywa liczne nagrody branżowe oraz uznanie wśród graczy na całym świecie.

2. **Klient**
   Techland skupia się na szerokiej grupie odbiorców, od casualowych graczy po entuzjastów gier akcji i survival horrorów. Do kluczowych segmentów należą gracze konsolowi i PC, społeczność moderska aktywnie tworzy dodatki i rozszerzenia do gier Techlandu oraz partnerzy biznesowi, tacy jak dystrybutorzy i platformy cyfrowe, np. Steam, PlayStation Store i Xbox Marketplace. Firma prowadzi aktywną komunikację z graczami poprzez media społecznościowe, fora oraz wydarzenia branżowe, a także inwestuje w marketing influencerów i kampanie reklamowe na platformach takich jak YouTube i Twitch. W odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku, Techland bada

preferencje swoich odbiorców poprzez ankiety, testy wersji beta oraz analizy zachowań graczy. Wprowadzenie strategii Games-as-a-Service pozwala firmie na regularne dostarczanie nowych treści i ulepszeń, co przekłada się na długoterminową lojalność klientów.

3. **Struktura organizacyjna**
   Techland posiada strukturę hierarchiczną z podziałem na kluczowe działy obejmujące produkcję, marketing, sprzedaż oraz HR. Siedziba główna firmy znajduje się we Wrocławiu, natomiast drugi oddział funkcjonuje w Warszawie. Organizacja dzieli się na zespoły deweloperskie skupione wokół poszczególnych projektów, takich jak *Dying Light 2*, a także specjalistyczne działy wspierające, takie jak dział R&D zajmujący się rozwojem technologii. Strukturę uzupełnia dział zarządzania projektami, który koordynuje prace między zespołami oraz dba o terminowość realizacji celów biznesowych. Kluczową rolę odgrywa dział wsparcia technicznego, zapewniający utrzymanie oraz rozwój narzędzi deweloperskich. Firma podzielona jest na kilka kluczowych pionów operacyjnych, w tym produkcyjny, kreatywny i biznesowy. Pion produkcyjny odpowiada za tworzenie gier, pion kreatywny zajmuje się projektowaniem narracji, grafiki i dźwięku, natomiast pion biznesowy dba o komercjalizację projektów oraz relacje z partnerami zewnętrznymi.

4. **Kluczowe kompetencje pracowników**
   Techland zatrudnia specjalistów z programowania, grafiki komputerowej, animacji 3D, projektowania poziomów i narracji oraz zarządzania projektami. Programiści pracują głównie w językach C++, C# i Python, wykorzystując silniki Unreal Engine i autorski Chrome Engine do rozwijania mechanik rozgrywki i optymalizacji kodu.

   Graficy komputerowi i animatorzy 3D tworzą realistyczne modele postaci, tekstury oraz efekty specjalne, korzystając z narzędzi takich jak Blender, Autodesk Maya czy ZBrush.

Techland stosuje nowoczesne technologie, w tym ray tracing i motion capture, aby zwiększyć realizm gier.

Projektanci poziomów i narracji zajmują się tworzeniem angażujących lokacji i fabuł, wykorzystując zasady level designu i narzędzia narracyjne. Kierownicy projektów stosują metodyki Agile i Scrum, aby zapewnić sprawny przebieg prac i realizację celów biznesowych.

Techland inwestuje w rozwój pracowników poprzez szkolenia wewnętrzne i udział w międzynarodowych konferencjach, takich jak GDC i SIGGRAPH. Współpracuje także z uczelniami, oferując staże i praktyki dla studentów informatyki, grafiki i zarządzania projektami.

Firma wdrożyła programy rozwoju kompetencji miękkich, obejmujące szkolenia z komunikacji i pracy zespołowej, co pozwala efektywnie funkcjonować w dynamicznym środowisku gier.

II. EMPLOYER BRANDING WEWNĘTRZNY

1. **Rekrutacja wewnętrzna**
Techland stawia na rozwój pracowników poprzez awanse wewnętrzne, umożliwiając im zdobywanie nowych kompetencji i przejście do bardziej wymagających projektów. Firma regularnie ogłasza oferty pracy dla obecnych pracowników, zachęcając ich do zmiany stanowisk w ramach organizacji. Wewnętrzny system rekrutacyjny pozwala na łatwy dostęp do informacji o możliwościach kariery, a także ułatwia mobilność talentów w obrębie różnych działów. Oferowane są także programy mentoringowe, które wspierają młodszych specjalistów w rozwijaniu umiejętności i osiąganiu nowych celów zawodowych.

2. **Proces adaptacji pracowników**
Nowi pracownicy przechodzą szczegółowy program wdrożeniowy, który obejmuje szkolenia produktowe i proceduralne, mentoring przez doświadczonych liderów zespołów oraz integrację z zespołem poprzez spotkania i wydarzenia firmowe. Proces onboardingu jest dostosowywany indywidualnie, uwzględniając specyfikę stanowiska oraz poziom doświadczenia pracownika. Szkolenia produktowe obejmują dogłębną znajomość narzędzi wykorzystywanych w firmie, zasad funkcjonowania projektów oraz kultury organizacyjnej. Mentoring stanowi istotny element adaptacji, zapewniając nowym pracownikom wsparcie merytoryczne oraz pomoc w codziennych wyzwaniach. Firma organizuje również cykliczne spotkania integracyjne, które sprzyjają budowaniu relacji oraz wymianie doświadczeń pomiędzy członkami zespołu.

3. Planowanie ścieżki kariery

Planowanie kariery w Techland wymaga jasno określonych celów, rozwijania kompetencji i korzystania z możliwości oferowanych przez firmę. Ważne jest zdobywanie doświadczenia poprzez staże, praktyki i projekty, a także podnoszenie kwalifikacji na kursach i szkoleniach. Techland wspiera rozwój pracowników poprzez programy mentoringowe, szkolenia wewnętrzne i awanse. Budowanie sieci kontaktów oraz udział w branżowych wydarzeniach pozwala poszerzać wiedzę i nawiązywać relacje. Regularna ocena postępów i elastyczność umożliwiają dostosowanie planów do zmieniających się potrzeb, sprzyjając rozwojowi w tej dynamicznej firmie.

4. Motywacje płacowe i poza płacowe

Motywacja pracowników w Techland opiera się na połączeniu atrakcyjnych wynagrodzeń oraz

rozbudowanego systemu świadczeń pozapłacowych. Firma oferuje konkurencyjne pensje, które są dostosowane do poziomu doświadczenia i osiągnięć, a także premie za wyniki i udział w sukcesach projektów. Dzięki temu pracownicy czują się docenieni za swój wkład i zaangażowanie.

Techland stawia również na pozapłacowe formy motywacji, które mają na celu wspieranie rozwoju zawodowego i poprawę komfortu pracy. Pracownicy mogą liczyć na dostęp do szkoleń, warsztatów i programów rozwoju umiejętności, co pozwala im podnosić kwalifikacje i realizować swoje ambicje. Firma oferuje także elastyczne godziny pracy, hybrydowy model pracy oraz przyjazną atmosferę w biurze, co sprzyja zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Dodatkowo, Techland dba o dobrostan swoich pracowników, zapewniając benefity takie jak prywatna opieka medyczna, dofinansowanie zajęć sportowych czy organizacja integracyjnych wydarzeń firmowych. Tego rodzaju motywatory pozapłacowe podkreślają troskę firmy o swoich pracowników, co przekłada się na ich lojalność, satysfakcję i zaangażowanie w realizację celów zespołowych. Połączenie wynagrodzeń finansowych i pozapłacowych tworzy spójny system motywacyjny, który wspiera rozwój i dobre samopoczucie zespołu Techland.

III. EMPLOYER BRANDING ZEWNĘTRZNY

Techland aktywnie buduje swój wizerunek jako atrakcyjnego pracodawcy poprzez udział w targach pracy i konferencjach branżowych. Firma uczestniczy w takich wydarzeniach jak Poznań Game Arena, Digital Dragons czy GDC, gdzie prezentuje swoje projekty, dzieli się wiedzą i promuje oferty pracy.

Dział HR i PR aktywnie prowadzą działania w mediach społecznościowych, takich jak LinkedIn, Facebook i Twitter, gdzie publikowane są informacje o firmie, sukcesach pracowników oraz codziennym życiu w Techland. Regularnie organizowane są webinary i spotkania online dla kandydatów, podczas których mogą oni dowiedzieć się więcej o procesie rekrutacyjnym oraz kulturze organizacyjnej.

Techland współpracuje także z uczelniami wyższymi, oferując studentom programy stażowe, warsztaty i hackathony, dzięki czemu firma przyciąga młode talenty i buduje swoją rozpoznawalność w środowisku

akademickim. Ważnym elementem działań employer brandingowych są również relacje z mediami branżowymi oraz obecność w rankingach najlepszych pracodawców w sektorze gier wideo.